



Foto: Rido – Fotolia

Zwischen Mindestbesetzung und Arbeitszeitzufriedenheit

Das St. Josef Krankenhaus Moers betrachtet die neuen Untergrenzen strategisch und setzt auf mehrwertige Personaleinsatzplanung

Von Thomas Weyers, Theo Geerling und Andree Groß

Die Pflegepersonaluntergrenzen (PpUG) stellen seit ihrer Einführung Anfang 2019 alle Krankenhäuser vor neue und zum Teil erhebliche Herausforderungen. Denn der Gesetzgeber verlangt eine transparente Mindestbesetzung der Stationen – derzeit in den vier pflegesensitiven Bereichen Intensivmedizin, Geriatrie, Kardiologie und Unfallchirurgie, ab 2020 auch für die Neurologie und Herzchirurgie und spätestens ab 2021 für alle Abteilungen im Zuge des sogenannten Ganzhausansatzes. Das St. Josef Krankenhaus verfügt über die aktuellen und kommenden PpUG-Bereiche Intensivmedizin, Unfallchirurgie und Neurologie.

Strategische IT-Unterstützung statt Excellisten

Um uns bestmöglich auf die PpUG vorzubereiten, sind wir in die Selbstlehre gegangen, haben unser berufspolitisches Netzwerk ge-

nutzt und die notwendige Relevanz für unser Haus abgestimmt. Dabei ist schnell klar geworden: Der Einsatz von Excellisten kommt für uns nicht infrage. Wir betrachten die Umsetzung und Einhaltung der PpUG als eine der zentralen Herausforderungen der strategischen Personalallokation. Im Austausch mit unserem Krankenhaus-Zweckverband in Nordrhein-Westfalen wurde deutlich, dass die technische Unterstützung durch die jeweiligen Dienstplananbieter zentral für eine gelingende Umsetzung der PpUG sein würde. Zudem war es uns von Anfang an wichtig, nicht von der Hand in den Mund zu leben. Tägliche Verschiebehäufungen sind darüber hinaus weder vom Gesetzgeber gewünscht noch zielführend. Eine strategische Betrachtung des Themas ist zwingend – auch vor dem Hintergrund des drängenden Fachkräftemangels. Und diese ist nur mit unterstützender IT möglich.

Die Pflegepersonaluntergrenzen (PpUG) sind erst ein paar Monate alt, da steht bereits der Ganzhausansatz in den Startlöchern. Das stellt Krankenhäuser vor große Herausforderungen. Mit ihrer Dienstplanungssoftware können die Moerser die PpUG darstellen und überwachen. Dadurch können sie jederzeit erkennen, an welchen Tagen die geforderten PpUG nicht eingehalten werden oder welche zusätzlichen Freizeiten möglich sind. Auch haben sich die Moerser gegen eine tagesgleiche Verschiebung zwischen den Stationen und für eine grundsätzlich strategische Betrachtungs- und Herangehensweise entschieden: Sie arbeiten mit Prognosen, für die sie ebenfalls die IT-Unterstützung nutzen. Dadurch ist man in Moers in der Lage, eine verlässliche sechswöchige Vorausplanung zur erstellen.

Keywords: Digitalisierung, Personalmanagement, Strategie

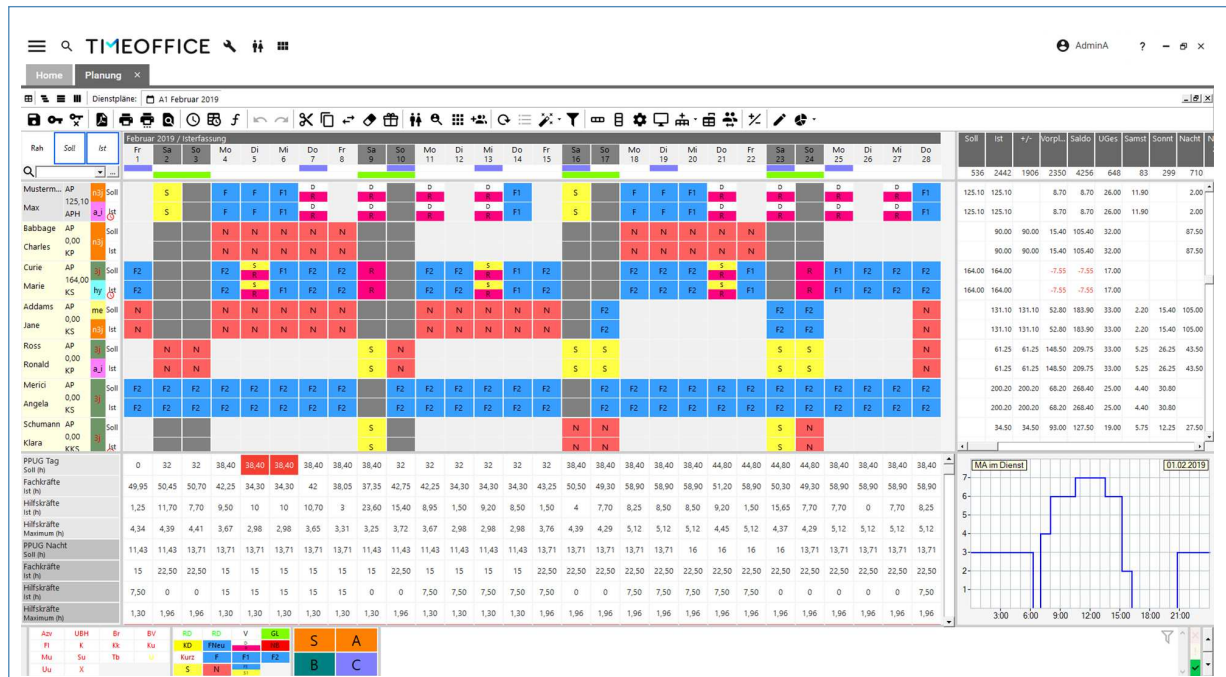


Abb.: Das System errechnet die PpUG anhand der Belegungsdaten und weist sie unter Berücksichtigung des Höchstanteils für Pflegehilfskräfte direkt im Dienstplan aus. Auch mögliche Freizeiten sind sichtbar.

Mitarbeiterzufriedenheit trotz PpUG

Für mehr Transparenz und Mitarbeiterzufriedenheit geben wir unseren Mitarbeitenden eine Vorplanung ihrer Dienste bereits sechs Wochen im Voraus. Darüber gibt es eine Dienstvereinbarung bei uns im Haus, sodass sich die Kolleginnen und Kollegen auf diese Planbarkeit verlassen können. Für eine tragfähige Vorausplanung braucht es allerdings eine adaptierte Regelbeset-

Personaleinsatzplanung bereits Ende 2018 zur Verfügung gestellt. Dies ermöglicht uns die wirksame Darstellung und Überwachung der PpUG. Das Dienstplansystem errechnet die aktuellen Untergrenzen automatisch anhand der Belegungsdaten aus dem KIS und weist sie im Dienstplan aus – getrennt nach Pflegefach- und Pflegehilfskräften. Zudem können wir eigene Prognosen zur Bettenbelegung erfassen. Diese Werte werden dann bei der Erstellung des Soll-Dienstplans

te dargestellt, die man hinzufügen kann. Dadurch sind wir zu jedem Zeitpunkt in der Lage zu erkennen, an welchen Tagen die geforderten PpUG nicht eingehalten werden oder welche zusätzlichen Freizeiten möglich sind. Das unterstützt uns direkt dabei, Sanktionen durch die Unterschreitung der PpUG zu verhindern. Auch der operativen Umsetzung des Ganzhausansatzes sehen wir daher vergleichsweise gelassen entgegen (▶ Abb.).

„Für mehr Transparenz und Mitarbeiterzufriedenheit geben wir unseren Mitarbeitenden eine Vorplanung ihrer Dienste bereits sechs Wochen im Voraus.“

zung mit inkludiertem Ausfallmanagement, sodass die Station im geplanten Zeitraum die PpUG nicht unterschreitet. Mit Excellisten und täglichen Personalverschiebungen ist das nicht zu stemmen. Darüber hinaus müssten wir eine Person vollständig für diese Aufgabe abstellen. Das bindet anderweitig notwendige Kapazitäten und kostet Geld. Auch aus diesem Grund setzen wir auf Software-Unterstützung.

Wirksame Darstellung und Überwachung der Untergrenzen

Unser Software-Anbieter hat die PpUG-unterstützenden Features der

berücksichtigt. Die Quartalsmeldung erzeugen wir ebenfalls direkt aus der Personaleinsatzplanungssoftware. Das Dokument hat automatisch das richtige Format zum Upload im Datenportal des InEK. All das unterstützt und entlastet nicht nur im Alltag, sondern gibt uns einen echten Pack-an für die PpUG. Die anfänglichen Diskussionen über die Untergrenzen fanden noch in einem nahezu luftleeren Raum statt und haben viele Unsicherheiten aufgedeckt. Durch die digitale Dienstplanung können wir die PpUG jetzt direkt im Dienstplan überwachen. Darüber hinaus wird der errechnete Stundenanteil der Hilfskräf-

Pflegepersonal finden und binden

Um die PpUG aus personeller Sicht zu erfüllen, braucht es allerdings extreme Anstrengungen. Die Dienste, die bei uns nicht gut besetzt sind, sind gleichsam die unbeliebtesten Arbeitszeiten. Für uns besteht die grundsätzliche Herausforderung darin, den Pflegeberuf an unserem Haus attraktiv zu machen. Dazu gehören notwendigerweise attraktive Arbeitszeiten. Und dafür braucht es intelligente Systeme für die Schichtabdeckung, die Familienfreundlichkeit mitdenken. Denn wir können nur mit dem Personal planen, das wir haben. Und die Situation hat sich seit Einführung der PpUG natürlich verschärft. Auch deshalb haben wir uns von Anfang an gegen eine taggleiche Verschiebung zwischen den Stationen entschieden. Stattdessen arbeiten wir mit Prognosen. Das er-

laubt uns die von unseren Mitarbeitenden wertgeschätzte sechswöchige Vorausplanung.

Ausfall ist kein Zufall

Um diese Arbeitszeitsicherheit zu gewährleisten, arbeiten wir mit einer adaptierten Regelbesetzung mit inkludiertem Ausfallmanagement. Urlaub ist in der Vorausplanung eine bekannte Größe. Für die Krankheitsfälle betrachten wir den durchschnittlichen Ausfall in den vergangenen zwölf Monaten je Station und setzen mit einem prozentualen Schätzwert an. Das hat den Vorteil, dass wir die Menschen nicht mehr aus ihrer Freizeit holen, sondern mit Joker-Diensten arbeiten, die wiederum fest eingeplant sind. Die Mitarbeitenden im Joker-Status wissen, wann sie Dienst haben. Nur auf welcher Station, entscheidet sich unter Umständen erst kurzfristig. Das hat uns zudem erlaubt, den Springerpool in unserem Haus scharf abzubauen. Gleichzeitig haben wir die Stellenbesetzung hochgefahren. Denn es ist unser ausgesprochenes Ziel, die Berufszufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu steigern oder zumindest stabil zu halten.

Das bedeutet auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht auf ihre freien Tage verzichten müssen. Diese Form der Ressourcenplanung hat die Zufriedenheit spürbar verbessert – auch in PpUG-Abteilungen.

Transparenz und Gestaltungsfreiheit

Ein weiterer Faktor, der die Mitarbeiterzufriedenheit und Fairness in der Dienstverteilung auch nach Einführung der PpUG mindestens stabil hält, ist das Mitarbeiterportal in unserem Dienstplanungssystem. Auf der einen Seite unterstützt es die Dienstplaner durch die integrierten stationsspezifischen Bedarfsanforderungen bei der Planung und gibt ihnen gleichzeitig die Sicherheit, dass alle relevanten Positionen auf der Station an jedem Tag besetzt sind. Auf der anderen Seite führt die transparente Darstellung der Stundenkonten zu einem hohen Maß an Zufriedenheit. Denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Dienstpläne und Urlaubstage im Mitarbeiterportal selbst einsehen, Wunschdienste angeben oder

Dienste tauschen. Dadurch übernehmen sie auch selbst mehr Verantwortung für ihre Dienste. Und das ist vor allem im Hinblick auf den kommenden Ganzhausansatz ein wichtiges Tool, um Fairness in der Dienstverteilung, Planungssicherheit und Transparenz sicherzustellen und damit ein wichtiges Pfund in der Mitarbeiterbindung. ■

Thomas Weyers

Pflegedirektor
St. Josef Krankenhaus Moers GmbH
Asberger Str. 4
47441 Moers

Theo Geerling

Stabsstelle Pflegedirektion
mit Aufgabenschwerpunkt EDV
St. Josef Krankenhaus Moers GmbH
Asberger Str. 4
47441 Moers

Andree Groß

Product Owner TIMEOFFICE
Pradtke GmbH
Kirchharpener Str. 46
44805 Bochum
andree.gross@pradtke.de

16. KODIERFACHKRÄFTEKONGRESS

26. November 2019 in Berlin

Am 26. November 2019 veranstalten die KU Gesundheitsmanagement und die Deutsche Gesellschaft für Medizincontrolling (DGfM) e.V. in Berlin den 16. Kodierfachkräftekongress.

Es stehen bereits die ersten Referenten und Themen fest.

Freuen Sie sich mit uns u. a. auf

- **Thomas Wernitz**, Bregenhorn-Wendland & Partner, zu den möglichen Auswirkungen des MDK-Reformgesetzes und zum Thema „PpSG vs. BSG-Rechtsprechung“
- **Dr. Ernst Sptzenpfeil**, DRG-Berater zur rechtssicheren Dokumentation
- **Dr. Matthäus Bauer**, Klinikum der Universität München zur Kodierung in der Palliativmedizin
- **Dr. Erwin Horndasch**, Stadtkrankenhaus Schwabach gGmbH, mit dem Kodierupdate 2020

Weitere Informationen unter

www.ku-gesundheitsmanagement.de/veranstaltungen

